

論文

第一次大戦前のイギリス鉄鋼業 における「内部労働市場」の構造

——「組合規制型内部労働市場」の形成をめぐって——

杉 崎 京 太

1. はじめに

本稿の課題は、イギリス鉄鋼業における労働市場の「内部化」の構造を、第一次大戦直前の製錬工組合（British Steel Smelters, Mill, Iron, Tinplate and Kindred Trades Association）の活動を中心に考察することである。

すでにいくつかの論稿を通じて明らかにしてきたように、戦間期のイギリス鉄鋼業の労働市場においては、昇進階梯や昇進序列の形成や、基幹労働者への福利厚生の実施による「二重化」が進展していた。⁽¹⁾ これらは、機械工を典型とする熟練職工タイプの労働市場に対して、企業への「内部化」の点から、日本型あるいはアメリカ型の「内部労働市場」との比較の上からも、重要な問題を提起しているといえてよい。

さて、本稿では、大戦直前の時期のイギリス製錬工組合の活動の具体的事例をいくつか検討し、あわせて、雇主協会側の見解を見ることにより、イギリス鉄鋼業における「内部労働市場」形成に関する考察の一助としていきたい。

なお、本稿では機械工業でみられるような正規の徒弟制を経た職工を「熟練職工」、鉄鋼の加工処理工程において、徒弟制を経ずに技能習得を行った労働者を「熟練労働者」とし、その階梯の位置によって「上級工、下級工」とし、さらにその下位に「不熟練労働者」が位置するものとする。いうまで

もなく、鉄鋼業のような装置産業における加工処理労働における「熟練」の質は、厳密には規定し難いところがある。逆にいえば、まさにそのような「熟練」の揺れの幅にこそ、労働市場が「内部化」していった要因もあると考えられるのである。

2. 製鍊工組合の活動にみる「内部化」の諸指標

イギリス製鍊工組合は、1886年、ジョン・ホッジ (John Hodge) によりスコットランドで組織され、その後イングランド北東部から中部、さらにウェルズへとその組織を拡大した。その主体も、当初は製鍊工が中心であったが、その後、圧延部門やブリキ部門にもその勢力を拡大し、南ウェルズではブリキ労働者組合を吸収した。製鉄部門における高炉工組合 (National Federation of Blastfurnacemen) を除けば、イギリス鉄鋼業における最大の組織であり、1917年の I S T C の発足に際しては、その中核となっていたのである。⁽²⁾

本節では、製鍊工組合の Monthly Report and Journal に記載された中央執行委員会への地区オルガナイザーの報告を見ることで、1910年から第一次大戦前の時期において、製鋼・圧延部門における労使関係の変化と、「労働市場の内部化」の指標にかかわるいくつかの事例を検討していきたい。

(1) 請負制度の廃止

イギリスの工場制度における請負制度の歴史は長い。ピュー (A. Pugh) によれば、製鉄業におけるその起源は、職人が川沿いに鍛冶場をもち、家族や雇い人を使い、親方が一手に引受けて契約を行っていたことにあるとされる。工場制度の下にあってもパドラー、鍛冶方、圧延方の親方が、雇用されると同時に自らのチームを率いて仕事を請負うシステムが存続した。ここでは、チームの請負労働者は、賃金・作業形態・昇進を含め、全てにわたって親方の裁量に従わざるをえなかった。その意味では、親方の組合が結成された場合にも、このような団結の受益は親方に限定されていた。このような請負制度は、造船業の Shipplaters とその助手、紡績業の Spinners と Piecers

の関係にも共通していた。⁽³⁾

請負制度が経営者側にもった意味は、雇用のためのコストを引き下げるだけでなく、現場管理者の不足を補うことにそのメリットがあったことを経営史の教科書では述べている。しかし、装置型産業の加工処理工程におけるチーム労働と、組立加工型産業のそれとのちがいが、請負制の成立・衰退にどのように関わっていたか、明らかでない問題も多い。本稿との関連でいうならば、まさに請負制の刻印が、鉄鋼業の「内部労働市場」形成に深く残っていたことを認めざるをえないのである。

ピューによれば、1910年のジョン・サマーズ社 (John Summers & Sons, Co.) のハワードン・ブリッジ工場 (Howarden Bridge) における争議が請負制度の廃止に向かう最後の実験であった。⁽⁴⁾すでに19世紀末から、製鍊工組合は、親方を介した間接雇用ではなく、会社側が直接、組合員を雇うことを要求していた。スコットランド製鋼会社 (Steel Co. of Scotland) のブロケルン Blochairn 工場の作業方法の改定やホールサイド工場における分塊圧延機導入の過程で、製鍊工や圧延工の直接雇用に関する取りきめがなされていたし、こうした運動は、製鍊工組合の手によって進められていった。1910年のハワードン・ブリッジ工場争議をめぐる問題はあらためて別に検討するとして、ここでは次の点を取りあえず確認しておけばよいであろう。まず第一に、親方請負制が廃止され、雇用及び賃金支払いについては会社側が直接責任を負うこととなった。第二に、スト発生後、親方によって、一部の上級圧延工にはトン数賃率で、下級圧延工以下には日給で支払われていた賃金支払い制度を改定し、トン数賃率による支払いの対象を下級工にまで広げたことである。第三に、当初会社側は、親方と製鍊工組合に加盟した日給労働者の間の問題として中立をきめこんでいたが、ストライキ長期化の中で、結局請負制の廃止に踏み切らざるをえなかった。その際雇主側としての問題は、賃金支払総額にかわりなくとも、直接雇用に移行することによる管理面のコストの増加にあった。第四として、この争議における圧延部門での請負制の廃止と、トン数賃率支払い対象の拡大は、組合活動を通じて、圧延部門のみ

ならず鉄鋼業の他部門へも波及した。1913年4月、グラスゴウのブレイビー (Braby) の薄板圧延工場の日給労働者がトン数ボーナスを獲得した際にも、このことがふれられている。組合機関誌から引用しておこう。「同工場のとりきめは、トン数ボーナスをパーセントで分割したハワードン工場の事例の引き写しである。このことは、製錬工組合がハワードン・ブリッジで請負制を廃止するために行った斗争の正さを証明するものである。最近2年間の圧延部門における日給労働条件の改善には、ハワードン・ブリッジ争議の経験が大きく寄与している。」⁽⁵⁾

さて、以上のように賞与される請負制の廃止であったが、事態はそれほど単純に進行したわけではなかった。まず雇用システムそのものの内に、その特質は深く刻まれており、経営者側も折りにふれてその復活を図りもした。また何よりも、賃金制度におけるトン数賃率工と日給労働者の二重構造こそ、請負制度における賃金支払いの二重制を踏襲するものであったからである。

以下、請負制度をめぐるいくつかの事例について検討しよう。

事例1：地区オルガナイザー、ホワイトヘッド氏の報告。エブ・ベイル Ebbw Vale 工場の圧延部門に100人をこえる規模で新しい支部を結成したが、とりわけ仕上工程では労働者の全員が加盟した。しかしその際、日給労働者とトン数賃率の上級工の間の矛盾が次のように指摘されている。

「工場の日給労働者の間には、依然としてかなり強い不満が存在する。つまりトン数賃率の上級工によって、請負制による専制的方法を用いようとする様々な試みがあるからである。私は、このことで工場長との会見を何度かもった。」⁽⁶⁾

請負制度の廃止にもかかわらず、その基本的構造は賃金支払いシステムの中に深く組込まれて残ることになった。すなわち、トン数賃率工と日給労働者の二重構造であり、トン数賃率工による助手 helper への賃金支払いがそれである。

事例2：グリフィス (Griffiths) 氏の報告におけるラナリイ Llanelly 工場の例。

「われわれは、溶鋼工助手の問題についてもとりあげた。彼らは第一・第二溶鋼工と働いていた。彼らの賃金は、第一・第二溶鋼工によって支払われていたが、同時に会社側からも週当たり6s8dを、用具及び原料費として支給されていた。条件が異なるとはいえ、このことはラナリイ新工場では他より高い賃金が支払われることになる。われわれは会社側にラナリイ新工場に支払われるのと同様にモアウッズ Morewoods でも行うよう要求した。」⁽⁷⁾
これは、新工場と旧工場の賃金支払い形態を統一する問題の中で、ふれられた事例である。

事例3：ミッドランド鉄鋼賃金局 Midland Iron and Steel Wage Board のウェルズ委員会 Welsh Committee でとりあげられた、トン数賃率工に対する日給工の問題である。数ヵ月にわたる係争の中で、経営者側は両者を調停する立場にあった。

「度重なる調停案が拒否されるに及び、雇主側が双方の容認できる提案をすることになった。このため雇主側は、個別の聴取（Consultation）を取りやめ、その後、委員長による妥協案が提出された。すなわち、1913年初頭から、トン数賃率工に対して下記のようなボーナスを支払うことと賃金局は決定する。」⁽⁸⁾

圧延工	支払い →	後面工	1.5 d/shilling
		ブレイクダウン	1.25d/shilling
		スケール除去工	0.75d/shilling
加熱炉工	支払い →	ドレッジャー	1.25d/shilling
剪断工	支払い →	折畳工	1.25d/shilling

「同時に日給工の賃率引上げの問題については、賃金局調停官に申し立てを行うことが提案され、全員の賛成をみた。」⁽⁹⁾

一見して明らかなように、トン数賃率工と日給労働者の賃金の二重構造をめぐる問題は、とりあえずは、賃金支払い総額に変更を与えるものではなかったから、経営者側から見れば労働者内部の分配の問題でしかなかった。その点で見る限り、一定の賃金基金を労働者間で分配させる親方請負制の構造は、

雇用形態の変更にもかかわらず、根底において生き続けていったといっている。

この請負制をめぐるのは、この時期になお制度そのものが広汎に残っていた炭坑における事例について、製錬工組合の月報は、ニューキャッスルのPeople's Journal 誌の通信員の記事を引用している。「請負親方は多くの坑区において、全ての権力を握っており、労働者が雇主を選択する権利をも奪っている。労働者に力があれば、様々な不満を生み、差別を生じさせ、経済的束縛を永続化させるこの『請負制度』を、石炭産業のあらゆる領域から永久に葬り去ることが可能であるにちがいない。そしてこの制度の廃止は、請負親方の恐怖にもかかわらず、坑夫組合が自らの手で成し遂げなければならないことなのである。」⁽¹⁰⁾

このようにみえてくるならば、第一次大戦直前のこの時期においても、請負制度は前世紀の遺物といえたようなものではなかったことは明らかであろう。炭坑にはなお深く、それは根を張っていたし、鉄鋼業においても、雇用形態の変化にもかかわらず、賃金支払いの二重構造の中に、その骨格は深く埋め込まれていたのであった。だからこそ、折りにふれてその復活の試みが、ある時は工場支配人の側から、またある時は上級のトン数賃率工の手によってなされもしたのである。

ところで、鉄鋼工場内における賃金体系の二重構造、すなわち、親方請負制の下での“一对多”から、製錬工組合の規制の下での“少数上級工対その他”の構造は、地域あるいは全国的な賃金体系との間にいったいどのような整合性をもち得ていたのであろうか。そのことについて若干の検討を加えておこう。

結論から先に述べるならば、この時期の鉄鋼業、とりわけ鍊鉄、製鋼・圧延部門のそれは、地域ごとの協約を通じて、上級工のトン数賃率を定め、さらにそれを販売価格スライディング・スケールにより上下させるシステムをとっていた。これは1910年に発売されたイギリス商務省の『産業別協約に関する報告』の中に見ることが出来る。⁽¹¹⁾ 勿論、トン数賃率の確定された範囲

が、親方のみに限定されるものであったか上級工にまで拡大されていたかは、部門や地域の状況によって変わってくるので、1910年報告の時点では親方システムの残存と製錬工組合による規制が混在してみられたことはいうまでもない。

鉄鋼業における賃金協約の成立状況をスライディング・スケールの点からみると、ミッドランドの鉄鋼業のスライディング・スケールは、ウェールズ地域の1600人を含めて、包摂する労働者の数が2万人をこえ、イギリス鉄鋼業最大規模のものであり、1889年以来の長い歴史をもっていた。対象は、鍊鉄・圧延・鍛造であったが、実質的には鍊鉄工の鍊鉄出荷量を基準としたトン数賃率に他が連動する形をとっていた。鍊鉄工の賃金は、2シリング3セントの基本賃率に販売価格に対応したトン数ボーナスが加算されるものだが、これについては、出来高給のトン数賃率が基本で、2シリング3セントはプレミアムとの記述もあり、一定していない。いずれにせよ、2ヵ月ごとに会計士の算定したトン当たり販売価格が提出され、これをもとに£1あたりにつき1sのトン数賃率が計算され、（例えばトン当たり£5.19s4.98dであれば6s）、2s3dに加算されたものが鍊鉄工の賃率であって、他の鍛造工もこの賃率と連動して決定されていた。また鍊鉄工の賃金には、助手や再請負労働者 underhands の分も含まれており、鍊鉄工がその支払いを行った。ほぼ同様の賃金体系は、北イングランドの鉄鋼労働者3000人に対しても適用されていた。

これに対して製錬工組合と鋼塊製造業者連合 Steel Ingot Makers' Association の交渉を通じて合意に達したものが、1905年の北イングランド溶鋼工スライディング・スケール協約であった。⁽¹²⁾ ビアドモア社、ボルコウ・ヴォーン社をはじめとする計13社が加わったこの協約の対象は、4分の1インチ以上の厚板を生産する平炉の溶鋼工 melters、鑄込工 teemers、造塊工 pitmen のみを当初は対象にしたものであった。賃金体系は、各工場毎に決定される基本賃率を、3ヵ月毎に会計士によって提出される販売価格により、その2s6dの価格帯ごとに1.25%ずつ変動させるというものであった。つまり、

工場毎の賃率を地域共通のスライディング・スケールで変動させ、さらに炉の産出量とかけあわせることで、各人の稼得高が決定されたのである。注目すべき点は、協約第8項の賃率改訂に関する原則であった。「労働条件や労働手段が協約締結時と変わらないかぎり」、基本賃率の変化を認めないこの項目により、出来高給の上級トン数賃率工は、生産量の増大に伴い多大の恩恵に浴したのであり、組合側が技術革新の導入に対して反対する要因となっていたからである。

事例4ーフロディングム Frodingham 支部では、「機械の導入と労働条件の変化 (introduction of machinery and altered condition of employment)」により均熱炉の炉工 heater の賃率変更が行われたが、第一炉工 first-hand heaters は一日あたり3シリング6ペンス、第二炉工 second-hand heaters が5シリングの引上を要求して妥結をみた。しかし、一般的には賃率引下げの方が問題であり、一方的な引下に対しては組合側もストを構えてこれを阻んだ。⁽¹³⁾

事例5ーボルコウ・ヴォーン社 Bolckow Vaughan and Co. のボイラー及び電気工事の賃率の5パーセント引下げ問題。組合はスライディング・スケールによる4.75パーセントの切下げに対しては容認の態度をみせたが、賃率の切下に対してはストに入る構えをみせたため、会社側は再考せざるをえなかった。⁽¹⁴⁾

また、このスライディング・スケールの下におかれた溶鋼工・鋳込工・造塊工はスケールマンと呼ばれたが、彼らはスケール適用をうけなかったトン数賃率工や下級工・一般労働者に対して、トン数賃率の固定化に加えて、スライディング・スケールの適用下での価格上昇という二重の賃金押し上げ要因が作用したため、最下級の日給工との賃金格差の開きは拡大する一方であった。

以上みてきたようなトン数賃率とスライディング・スケールの二重適用により上級工を厚く保障する賃金体系は、その源を辿れば親方請負制へと行きつくのであり、錬鉄工の賃率に関連部門も含めて他の一切の労働者の賃金が

連動し、チームの助手以下には錬鉄工から賃金が支払われるという、ミッドランドにおける錬鉄工中心の賃金体系にそれを見ることができた。「溶鋼工スライディング・スケール」は、まさにこうした錬鉄工親方主体の賃金体系に対して、新興平炉部門の上級工が製錬工組合に結集し、鉄工組合の専制とたたかう中で生み出されたものであったが、それは錬鉄工親方の保持していた賃金面における特権が、基本的には同様の賃金体系の枠組みの中で平炉の上級工に拡散したにすぎなかったともいえるのである。その意味で、炉間生産性格差を炉の出来高で反映させつつ、基本賃率と販売価格スライディング・スケールによって地域協約としての統一を図る方法は、「溶鋼工スライディング・スケール」にも踏襲されていた。ただ、大手13社の結集した後者の方が、基本賃率を工場内で決定したという点において、賃金体系の企業内化を進めるものであったといえるのであり、地域協約と企業内賃金の二面性もそれなりに整合性が保たれていたのである。

以上われわれは、賃金体系の面から親方請負制の骨格を残した構造と、地域協約と企業内賃金の二重性について検討を加えてきた。次に労働市場の「内部化」により直接的意味をもつ昇進規制についてのいくつかの事例を、製錬工組合機関誌から引用しつつ検討してみよう。

(2) 製錬工組合による昇進規制

大戦直前の1912-14年の時期の製錬工組合の活動において、昇進規制は重要な一環を占めていた。地区オルガナイザーは、現場で生じた昇進をめぐるトラブルへの対応に随分と時間を割いており、解決のつかない場合には、中央執行委員会預かりとなることもあった。

事例1 ポート・クラレンス (Port Clarence) 第一支部での昇進人事をめぐる会社と組合の対立について以下のような経緯があった。第二溶鋼工の空き Vacancy をめぐって会社側は2年前に採用した男を強力に推したのに対して、組合側は、同工場に7年間勤務し、装入機係 (charge-wheeling gang) をへて、3年前からは第三溶鋼工になっていた労働者の昇進を要求した。工場側がその人事の正当性を強く主張したのに対して、組合側は、最古

参の者が昇進する (the oldest hand should take the job) 原則を譲らなかった。この報告をうけた組合中央執行委員会も、会社側の主張を“不公平な昇進人事”として重視し、現場での決定に則り、適切な順序で昇進が行われることを求める決定を下したのである。⁽¹⁵⁾

事例2 クライドブリッジ Clydebridge 第一支部での装入機係 charge wheeler を炉方に昇進させる件をめぐるの工場側との対立。慣行では、最古参の装入機係が炉方に昇進することが決まっていたが、これに外れる事例があったので工場長に苦情申立てを行った。結果としては、この人事は撤回され、適切な昇進が行われた。

このように空きポストへの昇進をめぐるの工場と組合の対立はいくつか散見されるが、年功序列による職務階梯が形成された領域での問題は、組合側の主張が通っていたようである。しかし階梯がまだ形成されていなかったり、炉の閉鎖や、旧型炉から新型炉への要員の移動を伴う問題では複雑な様相を帯びることになった。⁽¹⁶⁾

事例3 ラナクシャ Lanarkshire 第二支部での圧延機モーター係 (engine driver) の空きポストをめぐる。旧型27インチ圧延機のモーター係の一人がパーティントン (Partington) に移住したため空きポストが生じたが、職務階梯の慣行がなかったらしく、会社側は公募を行い、結果的には製鍊工組合の支部書記だった労働者が指名された。しかしこの人事をめぐる他の労働者から不満が出されたため、組合員同志での係争となってしまった。これについて地区オルガナイザーは次のように述べている。「この空きポストが非常に重要な職務であること、また昇進が若すぎるということで多くの労働者が反対している。ただ事実には則して見るとき、彼が組合のための活動を行っていたことを否定されるべきではないし、選任にあたって、誰が信頼できるか、誰が効率的に仕事をしうるか (effectively manage the job) について会社側も多少は自由な裁量権をもつべきである。」⁽¹⁷⁾ 日頃の論理とは矛盾するところだが、a little discretion という表現に苦渋が表われているともいえる。オルガナイザーは、この問題を組合中央執行委員会に提出するよう

支部に勧告したとしているが、後報はなかった。

事例4ーラナクシャ第二支部では、別の時期に他の問題も発生していた。会社はボイラーマン boiler-feeder の過失に対して懲戒解雇を行ったが、その空きポストに筆頭火夫 (leading fireman) を昇進させずに、外から採用したため、これに反発するボイラー部門の労働者が操業を停止した。⁽¹⁸⁾ 三日目には職場復帰を行い、問題は調停委員会 (Board of Conciliation) に付託された。これも後報は不明だが、組合は後日に、このストライキの影響を受けた組合員に対して一週間分のロックアウト給付 lockout benefit を支給している。⁽¹⁹⁾

さて、昇進をめぐる問題は設備の改廃によって一層複雑さを増すことになった。

事例5ーストックトン Stockton では厚板のムーア Moore 工場が完全に遊休化したため、地区オルガナイザーは、同地域に新設された工場に雇入れを交渉し、ある工場では今後3ヵ月以内に8人を採用することで合意をみた。しかしエストン Eston 工場で、工場側ではなく若手組合員が他工場からの熟練工の採用を反対し、立往生してしまったのである。これに対する中央執行委員会の見解は次のようなものであった。「複合工程 duplex process の導入により補助工程におかれることになった青年労働者の一部から、同じ組合員であるというだけの理由から、経験や資格 (qualification) を有することなく、上級職に昇進を要求する声がある。これらの若者は、遊休化した工場から、自分たちよりも熟練し経験を積んだ組合員が雇い入れられることに反対している。中央執行委員会は以下のように決定を下した。第一に、これらの若手労働者を、その適切な昇進条件を顧慮することなく昇進させることはしない。同時に、地域オルガナイザーが行おうとしている南部の遊休組合員を各交替要員として3名ずつ雇い入れることを支持する。」⁽²⁰⁾ 以上は、古参の熟練工組合員を新設工場の上級職に組み入れたという事例であったが、一般に配置転換についてはこの様な柔軟な対応はとりえなかったことはいうまでもない。すでに昇進階梯の形成されてしまっている工場や炉間の移動に

際しては、年功序列が厳密に適用されたからである。その間の事情の一端については次の事例が示している。

事例 6ーポンタルドウ Pontardawe 支部では、ある圧延工をこれまでの圧延機から他の圧延機に配置転換することで問題が生じた。仲裁裁定が出されたが、地区オルガナイザーは労使円卓会議の中で、会社側が賃金局に参加していなかった時点での裁定を無効とし、会社側が賃金局に参加した円卓会議の時点で、改めて地域の規則（rules and regulations）を守ることを求めて次のように述べた。「工具にとって、ある圧延機から他の圧延機への配置転換は、自分の圧延機から永久に放逐されることを意味する。それゆえ、組合の代表が事情を調査するまで、いかなる配置転換も行わないことを要求する。なぜなら、この種の配置転換は労働者の賃金に影響を与え、稼得高が大幅に減少することになるからである。先の仲裁案では、会社側は組合の了承をうけることなく配置転換をすることを可能としたが、あらためて『圧延工の解雇』に関する規則にてらした賃金局の決定が出るまでは、この配置転換は無効である。」⁽²¹⁾

ここでの問題の核心は、配置転換の理念的否定にある。すなわち配置転換は、自分の担当する設備の職務階梯から切り離されることで、実質的に解雇と同じ意味をもつという主張である。それ故に組合がその決定に干与すべきであるし、それは調停委員会の合意となっていたというのである。これは言うまでもなく、特定の炉や圧延機という生産手段に“膠着”的に形成された、イギリス鉄鋼業の「内部労働市場」の構造自体に由来するものであるが、そのような構造も実際には組合の規制力によって維持されていたことを示している。そしてさらに言えば、職務階梯を形成し、労働力の流動化を阻むことで組合が守ったものは、上級工の利益であった。

事例 7ーポンタルドウ Pontardawe 第二支部では、薄板工場では非組合員の若年労働者中の剪断工助手 shearers' helpers と包装工 bundlers が昇進をめぐってストライキに入った。地区オルガナイザーは、ストを停止し組合に加入した上で解決を図ることを求めたため、労働者たちはそれに同意し業

務が再開された。⁽²²⁾

事例 8ーポート・クラレンス Port Clarence 製鋼工場では、地区オルガナイザーと工場長との話し合いの結果、昇進の問題について、非組合員よりも組合員を優先させることで合意した。⁽²³⁾

このように、昇進をめぐるのは、職務階梯の整備されていない下級工や補助労働者の問題、非組合員の問題など、前任権ルールを一律に適用できない領域が存在した。それらのグレイ・ゾーンではとりわけ組合の交渉力・規制力が大きな影響を及ぼしたといえるのである。このことは、解雇された上級工を職務階梯の中でどのように位置づけるのかという問題にも当てはまる。

事例 9ーブロッケルン Blochairn 製鋼工場で第一溶鋼工 first-hand melter が装入失敗により懲戒解雇されたのに対し、労働者は第一溶鋼工に非はないとして再雇用を求め操業を停止した。工場側は、再雇用したものの第二溶鋼工のポストをあたえたため、組合側はこれに不満の意を表した。地区のオルガナイザーの見解もこれを支持するものであり、中央執行委員会も第一溶鋼工への復帰を支持する決定を下した。⁽²⁴⁾

事例10ーウェンズベリイ Wednesbury 工場で第一溶鋼工が職務怠慢で解雇された。地区オルガナイザーとしては、一切弁護のに余地がなかったが、もう一度チャンスを与えるよう工場長に依頼した。工場長は一級工として再雇用することは拒否したが、空きポストが生じた時に二級工としてチャンスを与えることを約束し、それまで取鍋工として働くことになった。⁽²⁵⁾

このように昇進をめぐる事例については、枚挙にいとまがないが、以上瞥見してきた事例を通じて以下の諸点が明らかになったであろう。

第一に、大戦直前の製鋼・圧延部門には明らかに前任権制のルールが存在していたが、それは製錬工組合の規制力を通じて維持されていたのであった。第二に、そのため規制力の行使を十分に受益できたのは組合員の中の上級工であり、下級にいけば職務階梯も十分に整備されておらず、それが若年労働者の不満の原因にもなっていた点である。第三に、先にふれたような上級のトン数賃率工と下級以下の日給労働者、さらに助手への上級工による支払い

といった賃金構造の重層制は、先任権の保障されたこれら上級工組合員の受益の構造と一致していた。親方請負制は賃金形態の中にその残滓をとどめていたとはいえ、親方そのものの存在や昇進等をめぐる恣意性は、組合の規制により排除された。しかし、親方にかわって、階層としての上級工が現場規制の主体となったのであり、作業システムに独特のヒエラルキーが存在し、経営者側の現場管理が直接徹底しないという点は、親方請負制が解体されたこの時点においても、そのままほば続いていたといつてよい。次に製錬工組合の組織原理と、現場での経営権を制約する行動について見ていこう。

(3) 製錬工組合の組織と規制慣行

まず製錬工組合の組織形態をめぐるいくつかの注目すべき点を指摘しておこう。

事例1ーハワードン Hawarden 第三支部からフリント Flint 在住の組合員のために新しく地域居住者のための支部をつくる提案について。中央執行委員会は、組合支部は工場内の部門毎に設立し、居住地域毎の支部はつくらない原則を確認した。「一つの支部で（様々な部門に勤務する労働者の一筆者注）様々な利害を取り扱うことは不十分にしかできない」というのがその理由であった。⁽²⁶⁾ 合同機械工組合 A E U等が居住地域毎に支部を形成したのと好対照であったが、そのこと自体が労働市場の性格の違いを反映していたといつてよい。鉄鋼業型の「内部労働市場」は、工場内の部門ごとに組織された支部によって規制されていたのであり、組合歴や職場歴も具体的な個々の設備と結びついたものであった以上、居住地域に支部をつくることに何ら利点がなかったことも当然であった。地区内に生じた摩擦的失業については、組合の地区オルガナイザーが他への就職の斡旋をおこなっていたことは既に見た通りである。

事例2ーパーティングトン工場における組織化の事例である。地区オルガナイザーは、溶鋼部門、圧延部門、及び保全・コークス部門の三つのそれぞれに支部を組織し、各部門の賃金率を経営者側と話合つて決定した。⁽²⁷⁾

次は垂直方向の組織化、即ち、職務階層のどの部分までを組織するかとい

うことである。ここで職務階梯という術語をあえて用いないのは、下級、一般労働者については、この時期には階梯が形成されていなかったからにほかならない。さて、これについては、製鍊工組合は組織化にあたって、画然と職階を分けていた。

事例3－ゴバン Govan 第一・第二支部での助手層の組織化をめぐる、中央執行委員会の「助手層まで組織を拡大しない」という決定と齟齬が生じていた。支部側は助手の利益を損なうと主張したが、中央執行委員会は以前の決定を変更する理由は生じていないとしてこれを退けた。⁽²⁸⁾

事例4－ゴバン Govan 第一支部におけるメッキ工 platers 助手の組織化をめぐる、その後再度、製鍊工組合の範囲外であることが中央執行委員会によって確認された。

その理由は、助手層と上級工の利害の相違にあった。既に述べたように、助手の賃金は上級工の賃金の中から支給される形態がまだこの時期には一般的であったが、両者の利害が異なる以上、それぞれ別個の組合を組織すべきだというのが中央執行委員会決定の理由であった。「中央執行委員会は、自らの労働者の利益に資するための労働組合に、メッキ工助手を加入させることはしないという決定を無効にするつもりはないが、彼らメッキ工が独自の組織をもつための努力は良しとするであろう。」⁽²⁹⁾

しかし、このような製鍊工組合の組織原理は根本的な矛盾を伴うものであった。なぜなら製鍊工としての特定の職能にその組織を限定しようとしても、徒弟を経た熟練工職種のような労働市場を横断した特権的地位を確立できていたわけではなく、あくまで特定の設備に帰属した加工処理作業における年功序列の上位に位置していたにすぎなかったからである。したがって組合は上級職の側からこの昇進階梯を規制することによって組合基盤の強化を図るわけだが、熟練工組合をまねた職能別組織原理に依拠して、上級工だけにその組織を限定すれば、下位の補助労働者や単純労働者の組織化を放置することになり、またその独自の組織化に委ねれば、場合によっては、上級職の側からの昇進階梯をめぐる規制力が脅かされる事態も発生しかねなかったのだ。

る。

この問題は、一般組合の組織化の進行に伴い、製錬工組合にとって重要な問題を生じさせることにもなった。

事例5ーエルスウィック Elswick 製鋼工場支部では全国合同労働組合 National Amalgamated Union of Labour, N A U Lによって組織された労働者のストライキが発生し、製錬工組合支部との間に角逐が生じた。(1913年8月)。製錬工組合は、製錬部門における多数の労働者を組織し、地域内の他の工場と同等な条件での賃金率や労働条件をえるために会社側と合意を形成してきたことをあげ、N A U Lに比しての正統性と、より強力で平和的な交渉力を持つことを強調し、N A U Lによるストライキを非難した。⁽³⁰⁾

このような一般組合による組織化をめぐる角逐は、製錬工組合がその組織化の対象を上級工に限定し、下級工を未組織のまま放置した間隙をぬって、一般組合による組織拡大が進行しはじめたことに起因していた。大戦前期においてはまだ端緒的なものにしかすぎなかった組織化をめぐる製錬工組合と一般組合との角逐は、大戦後の技術革新の進展に伴いより重要な意味をもつことになるのである。

このような垂直的な職務階梯の下位労働者をめぐる組織化をめぐる縄張り争いと同時に、他部門の上級工の組織化をめぐる問題も生じていた。

事例6ーボルコウ・ヴォーン Bolckow, Vaughan 社の高炉部門には製錬工組合の組合員150名が組織されていたが、高炉部門のスライディング・スケールの変動と製錬部門のそれが異なったため問題が生じた。高炉部門の製錬工組合員は切下げ幅の大きい高炉スライディング・スケールから離脱しようとしたが、会社側はレイ・オフ対象を拡大することでこれに対応しようとした。⁽³¹⁾

このように相異なる賃金決定システムをもつ多工程を、同一の組合が組織化した場合、問題が生ずることをこの事例は示している。会社側との交渉の結果については記されていないが、その後、クリーブランド地域の高炉工組合と製錬工組合は、両者のスライディング・スケールと組織化のディマケー

ションをめぐっての話し合いをもち、さらに中央レベルでの協議も行われることになった。一連の協議を通じて、高炉工場における高炉工組合の縄張りが確立されていったといつてよいのである。⁽³²⁾

さて以上のような組織化をめぐる組合問題の発生以上に重要な問題として、製錬工組合の前にたち現れたのは、縄張り領域における非組合員の存在の問題であった。以下いくつかの事例を見ていくことにしよう。

事例１ ウェスト・ハートルプール West Hartlpool 第三支部では、同工程の９割が加入していたが、残りの１割は非組合員であった。同支部の要請により、中央執行委員会では、同支部の非組合員に対して組合加入の通告を行い、組合本部と地区オルグが共同してこの問題にあたることを決定した。⁽³³⁾

事例２ ブリタニア Britannia 支部からは、非組合員２名に対して、組合加入に向けての強制行為を行うことが、中央執行委員会に対して提起された。⁽³⁴⁾

この他にも、プランテグ Planteg 支部、ロジャストウン Rogerstone 支部等、非組合員に対して加入を強制する働きかけを、組合が許可することを求めた報告がなされている。⁽³⁵⁾ 組合の立場は、機関誌上の「なぜ組合員は非組合員と対立するか」の中に述べられている。⁽³⁶⁾ 即ち、非組合員は、組合員が時間・エネルギー・資金等を投じて得た労働条件という果実を、労することなく得るということにある。この点は、組合が現場での規制力を行使するに際して根本的な障害となったので、組合は、非組合員に対する加入の強制、すなわち非組合員と一緒に作業を拒否するといった行動もとったのである。クローズド・ショップへと向かおうとする組合に対して、少数派の非組合員が、どのような立場・信条から組合加入を拒みつづけたのかについては言及されていない。

組合の現場規制の主体をめぐる問題として、職場委員（ショップ・スチュワード）についてもふれておこう。従来の研究史では鉄鋼業のような装置産業において、職場委員が活動した事例は殆どといってよいほど示されてこなかった。このため、鉄鋼業では親方・職長の力が強いいため職場委員が生まれ

る余地がなかったのではないかと考えられてきた。しかし、組合中央執行委員会への報告に依るならば、こうした職場委員活動が存在しなかったわけではなかったようである。

ラナクシャ Lanarkshire 第二支部、マザウェル Mortherwell 第二支部、グレンガーノック Glengarnock 第三支部においては、支部が職場委員に対して手数料を支払っていた。これに対して中央執行委員会は、職場委員の介在に難色を示し、組合の利益を損なうものとして、彼らへの支払いは組合規約に反するとの回答を示したのであった。組合費徴収を職場委員に委ねる場合には実費で負担することとし、組合費からの手数料支払いは認められないとしたのである。⁽³⁷⁾ このようにみると、組合費徴収を請負ったり相談係となる職場委員が、鉄鋼業に全く存在しなかったわけではなかったようである。しかし交渉の主体は支部と地区オルグであり、統制の枠外にある職場委員が介在することについては、組合本部は警戒していたようなのである。

さて、以上みてきたように組合の組織力が現場での経営権の行使に対して制約を加えてきたことは、すでに前述の昇進等の人事をめぐっても明らかであった。筆者が、「労働組合規制型の内部労働市場」とよぶ理由もそこにある。しかし組合が規制力を行使する対象は、上述の問題以外においてもかなり広汎に見られたのであり、この点について若干の補足をしておく必要があるであろう。その対象は、人員配置や作業管理、週末・休日の労働や労働時間等多岐にわたっていた。ここではそのいくつかを瞥見するにとどめよう。それらをつうじて、組合の規制力が、現場管理をめぐる経営権の行使を制約していたことが確認できれば十分だからである。

事例1ーブリキ産業では大戦前から南ウエルズのブリキ関連各社雇主代表とブリキ関連のブリキ・圧延工組合 Tin and Sheet Millmen、波止場人足組合 Dockers' Union 及び製錬工組合の代表からなる労使合同調停委員会がもたれていたが、1914年4月の同委員会では、設備の近代化に伴う人員配置をめぐって双方の対立が顕著なものとなった。雇主側は、アメリカ・ヨーロッパ諸国のブリキ産業の近代化に危機感を抱き、最新圧延設備については二交

替制の導入ないしは助手増により、稼働率を引上げ生産性を向上させることが必須として、これについての組合の協力を要請した。

これに対する組合側の基本的主張は、コストの削減による収益の増加ではなく、ブリキ工の人間側面を重視せよとして、その労働条件の緩和と賃率の維持を基本原理として掲げ、雇主側の提案はこの原則に反し下部の承認を得られないとして、抵抗する姿勢を示したのである。⁽³⁸⁾ 結局この問題は、組合本部が雇主側の提案を受入れ、ブリキ産業危機回避のキャンペーンがはられ、そのまま大戦へとなだれこんでいくことになるのだが、生産性上昇が労働強度の強化や賃率引下げへと結びつくことで、労働条件を劣化させるという危惧が、組合側からの規制の原点にあり、雇主側がそれに対して明快な説明を与えられないところに、現場における管理と規制をめぐる根本的な問題があったといえるのである。

事例2ーブレナボン Blenavon 支部では、14年の夏、工場で時間研究が導入されたため、従来の慣行を破り賃金を切下げたものとして、組合側は強く反発した。同工場は、製錬工組合員は少なく、高炉工組合、機械工、火夫、電気工等8組合の割拠する多数組合工場であったが、争議は同工場からコークス炉、発電所などにまで拡大し、結局見送られることとなった。⁽³⁹⁾

この他、週末労働の強化や労働時間をめぐり、組合側は雇主側と対立し、その経営権の行使を制約したのである。

(4) 小 括

大戦前の製錬工組合の活動を通じて、組合規制の実態の把握に努めてきたが、小括の意味から、アームストロング Armstrong 社のニューカッスル・エルスウィック工場における製錬工組合の結成と協約の締結についてみておくことにしよう。1913年6月、同工場において新支部が結成されたが、実に4度目の正直であったといわれる。

同支部の結成に参集したのは、第一溶鋼工・第二溶鋼工と装入機工で、一般組合 N A U L の組合員も含まれていた。このため製錬工組合と N A U L は組織調整に努めたが、製錬工組合を代表したホッジ John Hodge は、N A

ULの好戦性を嫌い、平和的労使協調を基礎とする上級工主体の支部の設立に努めた。すでに上級工の一部も組織していたNAULから製錬工組合に流入がおきた理由は、第一にアームストロング社が製錬工組合支部を交渉相手として確定し、NAULを排除したこと、第二に、それまで同社の製錬部門にはおかれていなかった第三溶鋼工を各炉に配置し、製錬工組合員をそれに充てることで合意したことによるものであった。前者は正統性の点から、後者は実利の点から、製錬工組合支部が上級工を掌握する要因となった。さらに付言すれば、製錬工組合の方が作業現場の実情について全国的に広く通じており、人員配置や賃金の点で、より良い標準に近づけうる情報力と交渉力を兼ね備えていたのである。雪崩現象が組合員の間にも生じていった。会社側もこれを機に鋼塊製造業者連合 Steel Ingot Makers' Association に加盟申請を行い、地域のスライディング・スケールや労働慣行に従う方向を示したが、申請が受理され地域協約に包摂されるまでの間の暫定協約として、アームストロング社と製錬工組合の間で、以下のような協約を、1913年7月30日結んだのである。その内容は次のようなものであった。⁽⁴⁰⁾

「第一条 8月13日の朝以後、エルスウィック工場の稼働中の平炉全てについて第三溶鋼工を配置し、一交替7Sを暫定賃率とする。」

これにより第三溶鋼工の配置が確定した。

「第二条 1913年8月13日水曜の朝以後7組、すなわち各交替ごとに第一、第二、第三溶鋼工7人ずつによって成るチームをつくることとする。また今後、8、9、10と炉の数が増した場合には、当初の7組の中の元の配属に戻ることにする。」

同工場においては、溶鋼工はそれまで、自分の固有の炉を持たなかったが、この条項により、労働慣行、すなわち昇進階梯をも含めての慣行に見合うシステムが確立された。

「第三条 会社側は鋼塊製造業者連合に加入するまでの予備期間において、製錬工組合の代表と、ガス送風工から鑄込工、取鍋工にいたるまでの全ゆる労働条件、賃金率等について交渉する。万一、両者の合意が見られない

場合には、鋼塊製造業者連合と製錬工組合の双方から指名された中立の雇用者、労働者2名ずつによって成る中立委員会 Neutral Committee に委ねることとし、そこでも合意が成立しない場合には、さらに双方が承認する仲裁官の決定に委ねられる。」

本条では協約の対象となる職域が明記された。

「第四条 賃金及び労働条件の改訂にあたっては、エルスウィック工場によって行われている労働の特殊な性格についての双方の正当な認識のもとに行われなければならない。」

本条は、エルスウィック工場の特殊性を明記することで、普通鋼を生産する工場よりも高い賃金率を、同工場の上級工、ひいては全労働者に対して保障することになった。

「第五条 争議の発生に際しては、次のような方法で対応する。まず第一に、職長に相談する。解決できなかった場合は、第二に、組合役員が呼ばれる。解決できなかった場合は、第三に、労使双方からなる中立委員会の裁定に委ね、それに失敗した場合は、仲裁官が双方の承認によって選ばれる。これらの係争中の期間に作業の停止は行わない。また最終決定においては、問題発生の時点にまで遡及することとする。」

「第六条 前述の条項のもとで解決した後、労使いずれの側も、最終決定の一部または全体について再検討を提起する場合は、作業方法 (practice) や労働条件の変更のあったことを示すことが前提となる。会社あるいは組合側のいずれかが、作業方法の変更に同意できないときは、第五条の手続が行われる。」

「作業方法の変更が示されることなく (unless change of practice is demonstrated)」協約を改訂できないという条項は、作業条件規定として製錬工組合と鋼塊製造業者連合とのスライディング・スケール協約にすでに盛り込まれていたものであり、作業方法の改善を制約する最も基本的な条項であった。

以上見てきたエルスウィック工場の暫定協約は、この時期の組合による基

本的構造を顕現していたといつてほぼ差し支えない。このような協約の背後にある文書化されない労働慣行も、炉と作業者の関係、人員配置の固定化、作業条件規定等を基礎に構築されていたと考えられるからである。それではいったい何故会社側はこのような協約を結び、組合による規制を受容したのであろうか。このアームストロング社の事例から明らかとなるのは、平和的、協調的な製錬工組合が上級工を掌握することにより、戦斗的なN A U Lを抑え込むこと、標準的な地域協約に加入することにより、逆に同社の高賃金や好条件が浮彫りとなる等メリットがあったと考えられるのである。

それでは、これまで見てきた製錬工組合による組織化と経営権を規制する行動について、雇主側はどのような見解をもっていたのか、簡単にふれておこう。

3. 雇主側の見解

大戦前の鉄鋼業における組合の規制力の行使をめぐる雇主側の見解の一端は、1916年から17年にかけてイギリス商務省が行った鉄鋼業の労使関係についてのヒアリングにおける雇主団体の証言に窺うことができる。⁽⁴¹⁾

1917年1月25日に開かれた第26回鉄鋼委員会における証言のいくつかを若干の煩をいとわず引用してみよう。

その中の重要な論点は、工程革新と賃金をめぐる問題にあった。委員のタルボット Talbot と証言者でスコットランド製鋼会社 Steel Co of Scotland のシンプソン Simpson の間には次のようなやりとりがあった。旧型方法について決められた賃金率が新型についても適用されるため、上級工の賃金が著しく上昇しているという問題についてである。

シンプソン——スコットランドでは圧延機の改良がなされてきたが、賃金率は変更されないといった事例は枚挙にいとまがない。その場合、生産量が増加してもトン当たり同じ賃金率で支払われている。たとえばコービル社のダイムゼル製鋼工場では新鋭機が導入されたが、賃金は旧型の27インチ機と同じ賃金率で支払われている。

タルボット——生産量は2倍になりますか。

シンプソン——2倍にはなりません。詳しくはわかりませんが。

タルボット——5割は増加しますか。

シンプソン——ええ。

タルボット——その場合、賃金も5割増しになるということですか。

シンプソン——そうです。

タルボット——労働者の賃金はそれまで安かったのですか。

シンプソン——そんなことはありません。

タルボット——それは組合側の意図が、改良された設備に対しても同じトン数賃率が適用されなければならないということにあると理解してよいのでしょうか。

シンプソン——その通りです。

タルボット——勿論、何らかの制限はあるのでしょうか。

シンプソン——ええ、あります。しかし、私共の考える経済合理的な賃率、つまり生産量の増加に見合う賃率にするためには、そして、この点を問題とするには、ストライキを覚悟しなければならないでしょう。強制が必要となりましょう。双方が、その主張を強制しようとするでしょう。そして今日に至るまで、ほぼ例外なく雇主側はこの点を問題にすることについて控えているのです。それに私自身の経験では、この問題は圧延機だけでなく平炉にもあてはまります。私の経験ですが、45トン平炉を建設し、20トン炉から人員を移動させたときも、トン当たりで同じ賃金率を適用しました。

タルボット——20トン炉で労働者はどの位得るものですか。週に£5くらいですか。

シンプソン——今のレートですか。

タルボット——戦前のレートの方でお願いします。

シンプソン——1911年賃金で求めてみます。でも、それが今の賃金率に受けつがれています。比率としては変わらないのです。

タルボット——ここにもってきましたが、スライディング・スケールがありますね、原材料が上げば価格も上昇しますね。

シンプソン——賃金も上昇します。

タルボット——今の賃金水準で知りたいとは思いません。なにしろ、そんなことをしたらまとまるものもまとまらなくなるでしょう。

シンプソン——20トン炉であろうと40トン炉であろうと賃率そのものにかわりはないのです。

タルボット——それでは、1913年の時点で、あるいは戦前のいつの時点でも結構ですが、実際に20トン炉で働く人がどのくらいの収入を得ていたかわかりますか。

シンプソン——今日の収入の40%減です。でも率は変わりません。

ギャバン委員——スケールは42 1/2%減となります。

タルボット——それどうなりますか。

シンプソン——20トン炉の第一溶鋼工が£6.13s9dで40トン炉へ配置転換されると£9.9s11dで42%増しとなります。これは、40トン炉で、溶鋼工につき助手2名に支払う賃金を差し引いた後の数字です。

タルボット——それは、手動装入によるものですね。

シンプソン——その通りです。

タルボット——もし機械装入ならばその2人の助手は必要ないではありませんか。

シンプソン——必要ありません。

タルボット——そして労働者はもっと収入を得るわけですか。

シンプソン——第三溶鋼工については、賃率は引き下げられますが、第一、第二溶鋼工については賃率は変わりません。

タルボット——この問題を今日の現実の条件から考えてみたいのですが、今の時代に40トンやら50トン炉で手動装入をやるなどとは誰も言わないでしょう。そこで大戦前なのですが、当時、ごく一部を除き、ほとんどの工場では手動式でしたし、将来的にも手動式でやろうとしていました。そこが一つの手掛かりだと思うのです。（以下略）

煩雑さを厭わず問答を引用した理由は他にもない。賃金システムの実際と工程革新に対する規制の所在が、具体的な問答を通じて明らかになると考えたからである。このあと、委員会証言は延々と続けられたのだが、ここでは紙幅の関係もあるので雇主側の認識とその中心的論点の所在を確認し、その細部の検討は別の機会に譲ることにしよう。

雇主側の最大の論点は、生産条件規定の問題である。この規定により、新鋭設備の導入に際しても旧設備の賃率がそのまま適用されるため、上級工を中心に稼得高が上昇し、人件費を高め、それが工程革新にむけての経営者側の意欲をそぐ要因にもなっているという指摘である。このことは、下級工や一般労働者との賃金格差の拡大という非合理性と相俟って指摘されており、ブラウン・ブック協約の成立に至るまでの1920年代の労使交渉の中心的課題となるのである。

このように、協約の根底をなす賃金体系についての雇主者側の問題意識は深刻なものがあるが、その一方で個々の企業内の現場管理をめぐる問題になると、その証言内容は浅薄な印象を拭えないものとなっている。昇進をめぐる組合の先任権規制もその存在が確認されているだけであり、怠業 *ca'canny*

や、デスマケーションについても証言はおこなわれているが、経営者側の対応は明らかではないといってよい。若干性急な要約が許されるとすれば、現場管理能力の脆弱さを、団体交渉の対象となる問題とりわけ賃金や週末労働の側面から補わざるをえないという構図が垣間見えるのである。これらのより詳細な検討は別の機会に委ねることにしよう。

4. まとめにかえて

本稿では、第一次大戦直前の時期における組合活動の検討をつうじて、鉄鋼業において「組合規制型の内部労働市場」が、この時期に確立されていたことを実証してきた。その基本的性格について以下にまとめておこう。

まず、こうした製錬工組合が、親方請負制の歴史的刻印を継承しつつ、職能別組合としての形態もあわせてもつ二重の組織原理に立脚していたという点である。

まず親方請負制そのものは、排除されたとはいえその歴史的伝統は残っていた。第一に賃金支払いの体系において、上級工にはトン数賃率とスライディング・スケールが適用されたのに対して、下級工は時間給支払いであったこと、助手に対して上級工が賃金支払いを行うなどの重層性にそれはあらわれていた。第二に、賃金のみならず慣行的な規制力の行使を通じて、上級工はかつて請負親方がもっていた特権のかかなりの部分を継承していたということができる。

一方で団体交渉の主体として、職能別組合の態様を整えることが必要とされていた。まず、上級工としての地位を確立する必要があったし、交渉力を備えるためには同一職能として、企業内にとどまらず広域的に共通する利害を形成しなければならなかった。しかし、徒弟制を経た熟練工と比べて、OJTにより特殊化された熟練形成しか経ていない鉄鋼業の上級工にとっては、技能における汎用的性格が弱く、入職・員数制限を通じて同一職種同一賃金を外枠から規制するような力も到底持ちうるはずがなかった。したがって職

能としての地位は、各プラント毎に確立するしかなかったし、組合としての結集点も同一職種同一賃金にでなく、同一賃金体系・同一労働条件に置くことしかできなかったのである。

このような二重の組織原理のもとにあつては、組合のイニシアチブによって先任権による内部昇進のルールを確立することの意味の大きさはきわめて明白であるにちがいない。つまりプラント毎に労働市場を内部化することは、上級工としての職能を確立し、組合としての機能を維持するうえで不可欠であったのである。なぜなら、炉毎の生産性格差が厳然として存在する以上、放置すれば労働市場の流動化は避けられないが、そうした流動化は、プラント内部において、外部からの中途採用や能力に応じた昇進・恣意的な昇進といった競争を生み出し、上級工の地位を脅かすことにもならざるをえなかったからである。

かくして競争を通じた労働市場の流動化を抑制し、上級工の特権を維持するものとして、先任権を軸とする「組合規制型の内部労働市場」は形成されたといえるのである。

それでは、雇用者側がこうした組合の規制を受容した意味はどこに見出せるのであろうか。

まず、親方請負制以来の雇用者側の現場管理機能の脆弱さを、上級工による規制力が代位した点があげられるであろう。しかし、直接雇用への移行に伴う管理権限強化の契機を雇用者側が放棄した理由としては、それなりの経済合理的な根拠を挙げうるのである。すなわち、中核的な上級工にインセンティブを与えてその技術を企業内に蓄積すると同時に、景気変動に対しては即応しうる賃金体系とシステムを用意していたからである。つまり上級工はトン数賃率とスライディング・スケールにより、二重に賃金面の特権を享受していたが、会社側としても、価格やコスト面については販売価格スライディング・スケールにより、また労働力については先任権による統制を通じて、自動的・安定的に景気変動と連動できることは極めて大きなメリットであったにちがいない。しかも上級工との協調により、労使関係は他産業に比して

安定し、技術的蓄積が十分に行いえたことは、多品種少量型の高度な製品分野にシフトしつつあった企業にとっては、きわめて重要な意味をもったといえよう。

しかし、組合の規制を許容し、部分的にはそれに依拠したシステムが大きな矛盾を抱えたのもまた当然のことであった。上級工に対してインセンティブを与え、その技能の温存を図ることは、一方で属人的技術の設備への“膠着度”を強め、工程革新を阻害する要因となっただけでなく、親方請負制の下での親方と製錬工間の利害対立から姿をかえて、上級工と下級工・不熟練労働者との間での、賃金・労働条件の格差をめぐる利害の衝突を生み出すことにもなったからである。これらはそのまま、第一次大戦後の鉄鋼業における労使関係と、「内部労働市場」再編成をめぐる問題の根底に位置していくことになったのである。

本稿執筆に際しては、経営史学会第25回大会、分科会報告において、鈴木良隆東北大学教授をはじめとする諸先生からのご質問・ご教示によって喚起された点の多かったことを記して感謝の意を表したい。

注

- (1) 拙稿、「研究ノート 戦間期におけるICI企業内労使関係の再編成——“経営主導型”「内部労働市場」形成とビドー・システム導入をめぐる」(1)(2)『白鷗大学論集』第1巻1号(1987年2月)、第2巻1号(1987年10月)。同、「戦間期イギリス鉄鋼業における『内部労働市場』再編成——製鋼部門を中心として——」『白鷗大学論集』第3巻1号(1989年3月)。同、「『内部労働市場』と労使関係——イギリス鉄鋼業の事例を中心に——」『白鷗大学論集』第4巻1号(1990年3月)。同、「1930年代のイギリス鉄鋼業における重層的協約体制の再編成——スチュワーツ・アンド・ロイズ社のコルビー新工場における複数組合との新協約体制構築の事例より——」『白鷗大学論集』第5巻2号(1991年2月)。
- (2) The Iron and Steel Trades Confederation, *Men of Steel by One of Them* (ISTC, 1951).
- (3) *ibid.*, p.154.
- (4) *ibid.*, chap.Ⅶを参照。

- (5) British Steel Smelters, Mill, Iron, Tinplate and Kindred Trades Association,
Monthly Report and Journal (以下 *MRJ* と略称) 28-4 (April, 1913), 258.
- (6) *MRJ* 28-8 (Aug., 1913), 563-564.
- (7) *MRJ* 28-11 (Aug., 1913), 783-784.
- (8) *MRJ* 28-2 (Feb., 1913), 158.
- (9) *ibid.*, p.158.
- (10) *MRJ* 29-2 (Feb., 1914), 76.
- (11) *Report on Collective Agreements between Employers and Workpeople in the United Kingdom*. Cd. 5366 (1910) pp.73ff.
- (12) *ibid.*, pp.77ff.
- (13) *MRJ* 28-11 (Nov., 1913), 778.
- (14) *MRJ* 29-5 (May, 1914), 321-322.
- (15) *MRJ* 28-6 (June, 1913), 406-407.
- (16) *MRJ* 28-11 (Nov., 1913), 772.
- (17) *MRJ* 29-2 (Feb., 1914), 87-88.
- (18) *MRJ* 29-8 (Aug., 1914), 544.
- (19) *ibid.*, p.568.
- (20) *MRJ* 28-6 (June, 1913), 406-407.
- (21) *MRJ* 28-8 (Aug., 1913), 555-556.
- (22) *MRJ* 28-2 (Feb., 1913), 106.
- (23) *MRJ* 28-6 (June, 1913), 408.
- (24) *ibid.*, p.398.
- (25) *MRJ* 29-8 (Aug., 1914), 574.
- (26) *MRJ* 28-2 (Feb., 1913), 122.
- (27) *MRJ* 29-5 (May, 1914), 324.
- (28) *MRJ* 28-2 (Feb., 1913), 111; 28-6 (June, 1913), 429.
- (29) *MRJ* 28-11 (Nov., 1913), 808.
- (30) *MRJ* 28-8 (Aug., 1913), 552.
- (31) *MRJ* 19-5 (May, 1914), 325.
- (32) *MRJ* 29-8 (Aug., 1914), 573.
- (33) *MRJ* 28-6 (June, 1913), 431.
- (34) *ibid.*, p.433.
- (35) *MRJ* 28-8 (Aug., 1913), 564.
- (36) *ibid.*, pp.602-603.
- (37) *MRJ* 28-6 (June, 1913), 429.
- (38) *MRJ* 29-5 (May, 1914), 329-330.
- (39) *MRJ* 29-8 (Aug., 1914), 548.

- (40) *MRJ* 28—9 (Sept., 1913), 653—660.
- (41) Minutes of Evidence taken before The Iron and Steel Industries Committee.
Evidence of the Steel Ingot Makers' Association. 1917.